

DAS COACHING FÜR DIE KARRIERE

Fleşeriu Adam

Universitatea Creştină „Dimitrie Cantemir” Bucureşti, Facultatea de Ştiinţe Economice Cluj-Napoca, Str. Teodor Mihali, nr. 50 Cluj-Napoca, e-mail: adamfleseriu@yahoo.com, telefon: 0741132196

Fleşeriu Cristina

Universitatea Babeş - Bolyai, Facultatea de Ştiinţe Economice şi Gestiunea Afacerilor, Str. Teodor Mihali, Nr.58-60 Cluj-Napoca, email: cristinafleseriu@yahoo.com, telefon: 0742075115

Coaching means change and transformation. This is the people's ability to change their behavior, to rediscover and to create a new identity and new plans for the future. The coaching is divided, at this moment, in three categories: business coaching, executive coaching and live skills coaching. If we are talking about career coaching, we can say that this one is present in all its stages: if the person is choosing the first job, if the person is changing the workplace during the career and if the person is retiring.

Stichwörter: Coaching, Karriere, Job, Beruf, Anstellung, Ruhestand

Die JEL Kode des Artikels: M12, M50

1. Einführung in das Coaching

1.1. Was bedeutet Coaching?

Eine neue Strömung macht sich bemerkbar im Beruf, als auch in das persönliche Leben der Menschen. Diese Strömung nennt sich Coaching (Ratschläge für Erfolg und Erfüllung im Leben). Das Begriff Coaching ist für uns bekannt und ist verbunden, ins besondere, mit Sport. Aber was bedeutet, eigentlich, Coaching nach dem Coachingwörterbuch⁶⁶² und nach der Literatur?

Das Coaching ist einen Dialog zwischen zwei Partners – Leiter und Vorgesetzten, zwischen Trainer und Kunde – eine Besprechung, die sich in ein produktives Umfeld entwickelt und wo die Personen positive Ergebnisse erhalten.

Das Coaching bedeutet Lernen, denn der Leiter versorgt Informationen, stellt Fragen, hört und reflektiert. Die Vorgesetzten beginnen das eigene Verhalten zu verändern und sich zu korrigieren, um immer mehr produktiver zu werden. Das Coaching zeigt, dass es wichtiger ist die richtige Fragen zu stellen als die richtige Antworten zu geben.

Coaching ist auch Veränderung und Umwandlung. Das bedeutet die Fähigkeit der Menschen sich das Verhalten zu verändern, neue Erfolgsansätze zu finden, sich neu zu entdecken und neue Identitäten und Pläne für die Zukunft zu schaffen.

Also, das Coaching ist eine Synthese der verschiedenen Prinzipien, Methoden, Theorien und Erfolgstechniken die aus der Psychologie, Management, persönliche Entwicklung und Leistungssport übernommen wurden. Der Hauptzweck des Coachings ist die Entwicklung und die Vollendung des Menschen, auf verschiedenen Ebenen: beruflich, finanziell, emotional, geistig, u.s.w. Das kann nur passieren, durch eine klare Festlegung der konkreten Ziele und der richtigen Lösungen.

Wir können auch sagen, dass das Coaching die Kunst ist, Türen zu öffnen; ist eine Reise ohne Ende durch unserem Geist und unsere Seele.

⁶⁶² P. Angel, P. Amar, E. Devienne, J. Tence, Dictionar de coaching. Concepte, practice, instrumente, perspective, Editura Polirom, Iaşi, 2008, p. 85-89.

1.2. Die kurze Geschichte des Coachings

Am Anfang des dritten Millenniums, befindet sich das Disziplin Coaching nur in einer Eintrittsphase, obwohl wir darüber schon seit der Antike sprechen können.

Die Merkmale des Coachings, wie: die Hierarchie der Werte, die Unterstützung, das Fördern und die Realisierung der neuen Pläne für die Zukunft, sind Dinge mitdem wir uns täglich, in unseren Diskussionen und Aktivitäten, begegnen. Viele Basisprinzipien wurden aus Sport- und Ausbildungspsychologie übernommen. Das bedeutet, dass die Gesetze des Coachings nichts Neues sind.

Die generelle Ziele⁶⁶³ des Coachings beinhalten:

- die Werbestärkung und die Erweiterung von dem, was in jedem gut ist;
- die persönliche Konzentrierung des Individuums über die Zukunft und über die Wachstumssituation;
- die Beseitigung aller Hindernisse die sich gegen Veränderungen hinsetzen;
- die Feststellung eines Gleichgewichtes zwischen das berufliche und das private Leben, u.s.w.

Die Methoden⁶⁶⁴ des Coachings wurden nach der Prinzipien des Lernens gegründet und wurden so formuliert:

- die Personen die eine positive Vorstellung über sich haben können einfacher und besser neue Kenntnisse aneignen. Sie werden Unterstützung, Ermutigung, ein Klima voller Vertrauen, Respekt und ehrliches Feedback erhalten;
- die Stärken jedes einzelnen von ihnen werden sich entwickeln und verbessern, anhand der Erfahrungen, Erfolge und Misserfolge die sie hatten;
- alle Hindernisse, die die Veränderungen blockieren, werden durch die Auswertung und die Klassifizierung der speziellen Notwendigkeiten jedes Individuums eliminiert;
- das Individuum hat die Möglichkeit im Praktikum alles anzuwenden, was es diskutiert und gelernt hat; die Fähigkeiten und Fertigkeiten die neu sind oder andere die verbessert wurden.

1.3. Die Coachingsarten

Das Coaching kann heute, in drei grosse Kategorien verteilt werden: das Business Coaching (business coaching), das Coaching für die Führungskraft (executive coaching) und das Coaching der Lebenskompetenzen (life skills coaching). Dank der Art indem das Coaching angelegt wird, ist schwierig eine strikte Trennung zwischen diesen Kategorien zu machen.

Das **Business Coaching** kann in allen Geschäftsbereichen eingesetzt werden und bietet eine Orientierungshilfe für die Entwicklung, das Fortschritt und die Förderung des Geschäftes an; aber ist auch eine Förderung für die Angestellten, die Führungskraft und auch für den Patron. Wir zählen ein paar Aktionsbereiche, für das Business Coaching, auf⁶⁶⁵: die Meisterschaft der Kommunikation um von den Leuten mitdem man arbeitet die beste Leistung zu bekommen; die Einplanung der Zeit; die Erhaltung eines Gleichgewichtes zwischen Arbeit und Privatleben; die Verbesserung der Human Ressourcen; die Lösung der Konflikte; die Beseitigung der Hindernissen die im Weg der Effizienzsteigerung stehen; die Entwicklung von Strategien und Geschäftsplänen; die Erhöhung der Produktivität; die Erhöhung des Marktanteiles; die Entwicklung der Beziehungen zu den Kunden, u.s.w.

Das Coaching für die Führungskraft wird von dem Personen oder Teams der grossen Unternehmen benutzt und hat vier wichtige Rollen: die Entwicklung der Fähigkeiten, die Verbesserung der Leistung, die Vorbereitung für eine neue Karriere und/oder die Agenda des Managers. Wir zählen ein paar Aktionsbereiche für das Coaching für die Führungskraft auf⁶⁶⁶: die Entwicklung der Fähigkeiten für Leadership; die Verbesserung der zwischenmenschlichen und

⁶⁶³ P. Zeus, S. Skiffington, Coaching în organizații. Ghid complet, Editura Codecs, București, 2008, p. 6-7.

⁶⁶⁴ P. Zeus, S. Skiffington, Coaching în organizații. Ghid complet, Editura Codecs, București, 2008, p. 266-267.

⁶⁶⁵ P. Zeus, S. Skiffington, Coaching în organizații. Ghid complet, Editura Codecs, București, 2008, p. 54-61.

⁶⁶⁶ P. Zeus, S. Skiffington, Coaching în organizații. Ghid complet, Editura Codecs, București, 2008, p. 92-103.

kommunikativen Fähigkeiten; die Erhöhung der Effizienz der Mitglieder eines Teams; die zunehmende Selbstzufriedenheit und die Entdeckung neuer Karrierechancen; die Vorbereitung um Super-Profis zu werden; die Gründung der Top-Teams; die Vorbereitung der Pläne im strategisches Management; die Führung um die Probleme zu lösen, u.s.w.

Das Coaching der Lebenskompetenzen hat eine individuelle Beziehung zwischen Leiter und Vorgesetzten - zwischen Coach und Individuum - erschaffen. Diese Beziehung führt zu einer Hierarchisierung der Werte, zur Festlegung von neuen Zielen und Aktionsplänen, zu neue Lebenserfahrungen; um die Träume und die Ambitionen zu erfüllen. Die Führung in diesem Fall hat eine unendliche Anzahl von Anwendungen und kann jeden Aspekt des Lebens abdecken, wie: das Leben als Paar; die Rente; das Zölibat; die geistige Entwicklung; die Veränderungen die entstehen nach dem Wechsel der Arbeit; „Fitness“; „Wellness“; die Karriere; die Übergangszeit; die Verbesserung der Lebensqualität, u.s.w.

Das Coaching ist, also, ein Gemisch aus anderen Disziplinen und man sollte es nicht mit der Psychotherapie, Ausbildung, Managementberatung oder mit Mentoring verwechseln.

2. Das Coaching für die Karriere

2.1. Die Veränderungen in der Karriere

Der Begriff Karriere hat mehrere Bedeutungen, aber bis jetzt existiert noch nicht eine Definition die allgemein akzeptiert ist. Der Begriff Karriere hat viele Definitionen, die sich im Literatur⁶⁶⁷ befinden:

- Karriere = Förderung (Aufstieg in einer Organisation oder beruflichen Hierarchie);
- Karriere = Beruf (einige Arten vom Beruf sind als Karriere gesehen (Manager, Militär u.s.w.) andere als Arbeitsstellen (Kellner, Verkäufer u.s.w.));
- Karriere = eine Reihenfolge vom Arbeitsstellen während des gesamten Lebens;
- Karriere = eine Nachfolge der Arbeitsdienst in aufsteigender Reihenfolge des Prestiges;
- Karriere = eine Zahl von Rollen im Leben, die mit Erfahrung zu tun haben;
- Karriere = eine Reihenfolge vom verschiedenen Erfahrungen, die zwischeneinander korreliert sind;
- Karriere = eigene Wahrnehmungen über die Reihenfolge der Einstellung und Verhalten, die im Zusammenhang mit dem beruflichen Erfahrungen und Tätigkeiten passierten;
- Karriere = das dynamische Rahmen wo eine Person sich das ganze Leben wahrnimmt, u.s.w.

Die Karriere kann lang oder kurz sein und eine Person kann mehrere Karrieren haben, entweder eine nach dem anderen oder gleichzeitig.

Das Konzept der Karriere basiert sich auf die individuelle Karriere und hängt auch von dem Arbeitsplatz ab.⁶⁶⁸ Das soll breit genug sein, um dort nicht nur die Berufserfahrung unzufassen, sondern auch die Lebensweise und die Lebensbedingungen. Die Personen möchten ständig ihre Leistungen in der Karriere entwickeln um die eigene persönliche Ziele zu realisieren.

Jetzt, sind die Karrieren viel kürzerer und nicht mehr so stabil. Die kurzfristige Anstellungen sind eine Regel, die Sicherheit für einen Arbeitsplatz ist gesunken und die meisten Personen erwarten das sie oft den Arbeitsplatz wechseln werden. Weil die Arbeitsplätze gesunken sind, existiert eine Einschränkung der Ebenen in einer Organisation, die Promovierungsmöglichkeiten sind sehr gering und sehr viele Angestellten bleiben für eine lange Weile auf dem alten Arbeitsplatz, bevor sie promoviert werden. Darum, hat das Individuum eine immer grössere Verantwortung für die Karriere und kann sich meistens nur auf eigene Stärken basieren. Und wir sollen nicht vergessen, das die Angestellten wissen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zeigen müssen, um so dem Arbeitgeber nachzuweisen das sie unverzichtbar sind.

⁶⁶⁷ J.M., Ivancevich, W.F. Glueck, Foundation of Personnel/ Human Resource Management, Business Publications Inc. Texas, 1986.

⁶⁶⁸ O. Nicolescu, I. Plumb, M. Pricop, I. Vasilescu, I. Verboncu (coord.) Abordări moderne în managementul și economia organizației. Vol. 2. Managementul pe domenii de activitate, Editura Economică, București, 2003, p. 456-467.

In diesem Rahem ist das Coaching ein sehr gutes Mittel um eine erfolgreiche Karriere zu sorgen.

2.2. Das Coaching für die Karriere

Das Coaching ist ein guter Freund, das dem Kunden hilft sich ihre Ziele und Erwartungen der eigenen Pläne zu definieren und zu erreichen. Einen Coach für die Karriere kann Beratung geben⁶⁶⁹. Er spricht über: die Analyse der Situation des Kunden und bewertet die Karrieremöglichkeiten dieser; die Hierarhisierung der persönlichen Werte und Wünsche; die Übertragung vom Informationen um eine Arbeitsstelle zu finden oder eine Karriere zu gründen; die Führung für die eigene Promovierung auf den Arbeitsmarkt; die Entfernung der Hindernisse und die Gründung einer erfolgreichen Karriere; die Überwindung der Ablehnungssituationen; die Benutzung der Schwächen und Stärken und die richtige Einstufung im Rahmen der Karriere; die Erhöhung der Produktivität und die Entwicklung der Arbeitsstelle; die Festlegung vom bestimmten Ziele und Pläne die benutzt werden um diese Ziele zu realisiern; eine kontinuierliche Unterstützung, Ermutigung u.s.w.

Da die Prinzipien um Erfolg im Leben zu haben ähnlich sind mit dem Prinzipien die wir zum Arbeitsplatz benutzen und weil das Coaching die konkrete Ergebnisse, in einem bestimmten Zeit erhalten möchte, benutzen die Kunden einen Coach um Ratschläge zu bekommen.

Wir können sagen, dass einen Coach den Kunden fast alle Ratschläge für jede Phase der beruflichen Entwicklung geben kann, wie zum Beispiel, für⁶⁷⁰: die Einstufung, Neueinstufung im Arbeit und/ oder Umfang einer Karriere; die Unzufriedenheiten der Karriere; der Wunsch um die Karriere zu wechseln; die Bereitung für eine neue Karriere; die Akzeptanz der Veränderungen in der Karriere als Folge der Restrukturierungen im Unternehmen; die Neuerfindung der Arbeitsstelle; die Promovierung; die Verbesserung des Images; die Verbesserung der Management-Karriere; die Überwindung der Situation, nach dem Verlust eines Arbeitsplatzes, Ende der Laufbahn und/ oder Eintritt in den Ruhestand, u.s.w.

2.3. Das Coaching für verschiedene Karrierephasen

2.3.1. Erste Berufswahl

Am Anfang, wenn eine Person die Karriere wehlt, sie sucht einen Platz, eine Stelle die der Person die finanzielle Bedürfnisse, aber auch die profesionale und persönliche Wünsche erfüllt.

Das Coaching für die Karriere hilft das Individuum, am Anfang sich die eigene persönliche Wünsche zu identifizieren, es kann feststellen welche die Fähigkeiten sind, die eine Person hat und hilft dieser bei der Suche nach ihren eigenen Wertvorstellungen und Einstellungen, um das Ziel im Leben zu finden. Das Individuum kann so, die Fähigkeiten und die Stärken identifizieren, um diese zu benutzen wenn es nötig ist.

Die Ratschläge, um den ersten Arbeitsplatz zu finden werden von einem Coach durchgeführt und haben folgende Richtungen⁶⁷¹:

- die Forschung der Strukur der Persönlichkeit des Individuums, auf einer Seite und auf der anderen es wird, für diese Person, der beste Arbeitsplatz gesucht. Wenn die Arbeitsstelle nicht mit dem Person passt, dann muss das Individuum sich anders benehmen als es in Wirklichkeit ist und alle Arbeitsaufgaben wird er im Stress und ohne Zufriedenheit realisieren. Durch eine Analyse, das Individuum kann sich alle Interessen und Fähigkeiten, als auch das persönliche Stil entdecken.

- die Arbeitsstelle soll dem Individuum ein Leben im Gleichgewicht zur Verfügung stellen.

Der Coach hilft die Person, sich alle Fähigkeiten zu bestimmen und zu lernen wie diese man benutzen kann, sich das eigene Image zu verbessern und was für eine Einstellung in einem Interview man benutzen soll, u.s.w.

⁶⁶⁹ P. Zeus, S. Skiffington, Coaching în organizații. Ghid complet, Editura Codecs, București, 2008, p. 344.

⁶⁷⁰ P. Zeus, S. Skiffington, Coaching în organizații. Ghid complet, Editura Codecs, București, 2008, p. 343-344.

⁶⁷¹ P. Zeus, S. Skiffington, Coaching în organizații. Ghid complet, Editura Codecs, București, 2008, p. 351.

2.3.2. Das Coaching für die Veränderung in der Karriere

In der Literatur ist geschrieben dass die Menschen vier oder fünf Weschelungen in der Karriere haben. Die Spezialisten glauben dass die Veränderung der Karriere eine standardisierte Charakteristika des Individuums ist, sich zu entwickeln und einen Fortschritt zu machen und nicht eine falsche Wahl der Karriere.

Die Ratschläge, um den Arbeitsplatz zu wechseln um eine neue Karriere zu beginnen, werden von einem Coach durchgeführt und haben folgende Richtungen⁶⁷²:

- die Kraft und die Courage zu haben um etwas zu ändern und die Risiken die nach dieser Wechselung zu übernehmen. Sind wenige Personen die die Kraft haben zu riskieren um etwas neues zu machen, andere glauben dass es zu spät dafür ist , oder denken dass sie niergendwo eine Zufriedenheit finden werden. Alle brauchen Hilfe und der Coach berätet diese Personen sich die Grenzen zu überwinden um neue Herausforderungen zu akzeptieren.
- die Veränderung der Aktivität eines Individuums mit einer anderen. Der Coach führt dieses um neue Industriebereiche oder andere Unternehmen zu suchen, um eine Hilfsgruppe zu gründen, oder Kontakte zu sammeln, u.s.w.

2.3.3. Das Coaching und der Verlust der Arbeitsstelle

Der Verlust der Arbeitsstelle verursacht Traumas, weil nicht alle Personen auf so etwas vorbereitet sind und haben auch nicht die Fähigkeit so etwas zu überwinden. Sehr viele verlieren das Vertrauen und der Selbstwertgefühl. Die Rolle des Coaches für die Karriere, in diesem Fall, ist die folgende⁶⁷³:

- er hilft das Individuum das Gefühl von Trauer, Wut oder Scham zurückzuhalten und sogar zu unterdrücken. Der Coach hilft der Person, über die Gefühle und die Strategien die er benutzen kann, um aus dieser Situation rauszukommen, offen zu sprechen.
- die Besprechung basiert sich auf die heutige und zukünftige Erwartungen und Bestrebungen des Individuums, Bestrebungen die diese Situation beeinflusst haben;
- alle Fähigkeiten werden studiert und hierarhisiert um klar zu stellen welches das Erfolg bis zu diesem Zeitpunkt war;
- gibt dem Individuum Ratschläge für eine neue Entwicklung in der Karriere, als Ergebniss der Kenntnisse über die neue Trends auf dem Arbeitsmarkt;
- presäntiert dem Individuum die Ressourcen die dieses braucht um verschiedene Karrieremöglichkeiten zu untersuchen;
- entscheidet die Ziele und die Aktionspläne;
- hilft dem Individuum so das dieses eine neue Arbeitsstelle finden kann, u.s.w.

2.3.4. Das Coaching bei Renteneintritt

Der Zeitpunkt indem die Personen in der Rente kommen, kann ein echtes Drama sein, denn die meisten bemerken dass sie die Gemeinde verlassen müssen und sie werden sich das Lebensstil total verändern. Nur die Idee, in der Rente zu gehen wird vom Anfang an ausgeschlossen. Die Veränderung führt zu mehrere emotionelle Anpassungen und diese Veränderungen müssen frohe Erfahrungen sein, die neue Herausforderungen, neue Chancen und neue Ausdruckswege eröffnen.

Der Coach wird mit der Personen, die vor der Renteneintritt sich befinden, in manche spezifische Zonen arbeiten, und zwar⁶⁷⁴:

- die Programmierung vom positiven Veränderungen;
- die finanzielle Situation;
- die Situation in der Familie;

⁶⁷² P. Zeus, S. Skiffington, Coaching în organizații. Ghid complet, Editura Codecs, București, 2008, p. 352-353.

⁶⁷³ P. Zeus, S. Skiffington, Coaching în organizații. Ghid complet, Editura Codecs, București, 2008, p. 353-354.

⁶⁷⁴ P. Zeus, S. Skiffington, Coaching în organizații. Ghid complet, Editura Codecs, București, 2008, p. 355-356.

- die Zeiteinplanung.

3. Schlussfolgerungen

Das Coaching hilft uns zu verstehen, zu definieren und zu einer grundlegenden und allgemeinen Bedürfniss zu appellieren. Es ist die Rede über die eigene Aktualisierung – die höchste Stufe der Maslow-Pyramide, die Pyramide der Bedürfnisse/ der Anforderungen/ der menschlichen Prioritäten. Also, wir haben die Möglichkeit unsere Rolle im Leben zu definieren und unser Schicksal zu erfüllen durch die Ermittlung und Verwirklichung der Ziele.

Das Coaching ermöglicht uns, anhand der internen Ressourcen jeder Person und der verschiedenen Aspekte die existieren, ein Gleichgewicht im Leben zu erreichen und gibt uns die Möglichkeit und die Fähigkeit in jedem Augenblick unseres Daseins Freude zu füllen.

Literatur

1. Angel Pierre, Amar Patrick, Devienne Emillie; Tence Jacques, Savin Vasile (coord.) Dicționar de coaching. Concepte, practici, instrumente, perspective, Editura Polirom, Iași, 2008
2. Ivancevich, J.M., Glueck W.F. Foundation of Personnel/ Human Resource Management, Business Publications Inc. Texas, 1986
3. Nicolescu Ovidiu, Plumb Ion, Pricop Mihai, Vasilescu Ion, Verboncu Ion (coord.) Abordări moderne în managementul și economia organizației. Vol.2 Managementul pe domenii de activitate, Editura Economică, București, 2003
4. Zeus Perey, Skiffington Suzanne Coaching în organizații. Ghid complet, Editura Codecs, București, 2008